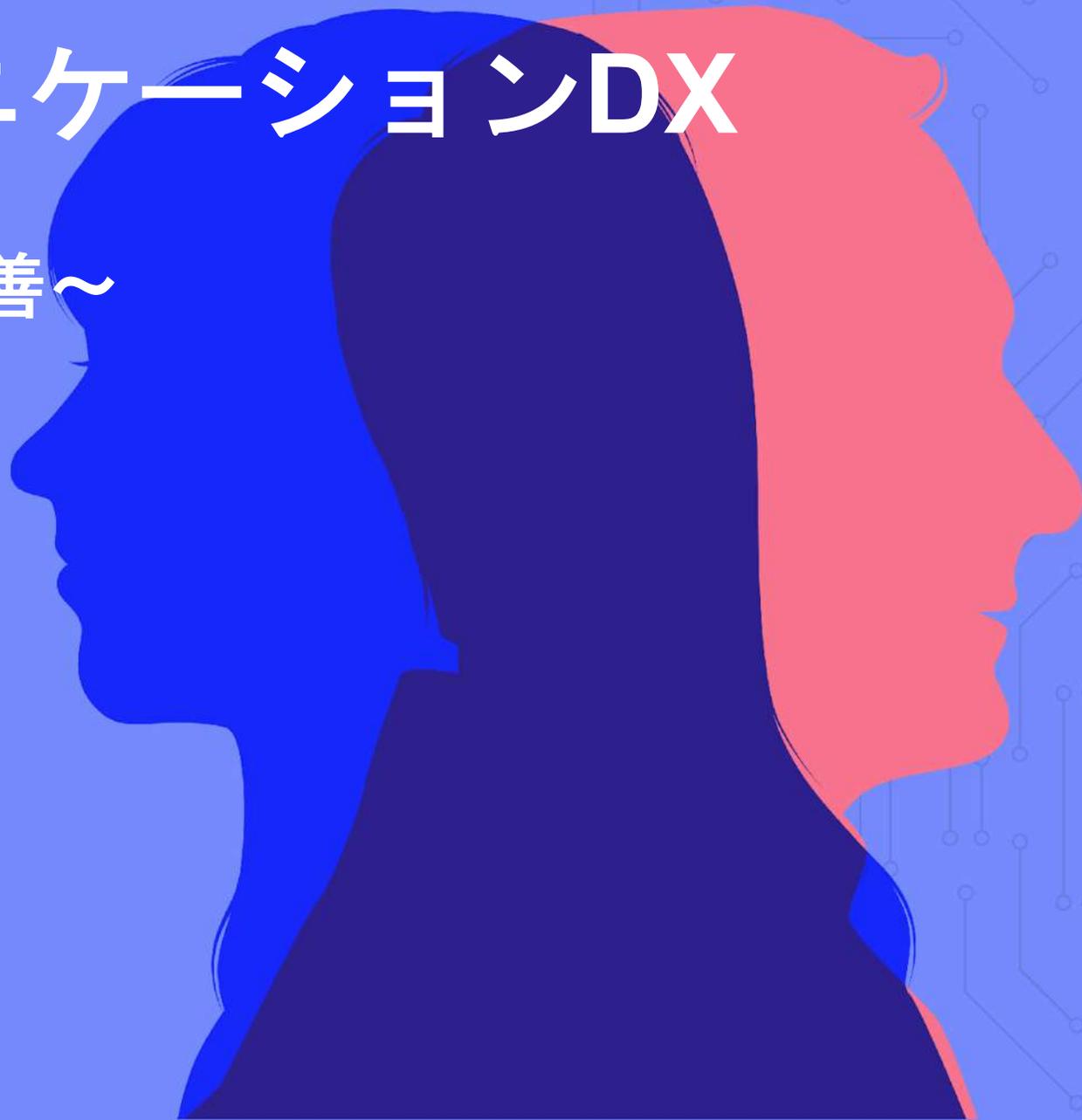


# 上司部下コミュニケーションDX

～1on1の負担と質を大改善～

*Kakeai*  
カケアイ

株式会社KAKEAI



# 登壇者紹介

- 皆川 恵美
- 株式会社KAKEAI 取締役 共同創業者 皆川恵美
- 東京大学卒業後、2002年株式会社リクルート入社。
- リクナビ・じゃらの商品企画を担当。その後、株式会社セルム・PMIコンサルティング株式会社にて管理職育成・組織開発コンサルティングに携わった後、本領域にて独立。
- 2010年から株式会社ミナイー代表取締役。内閣官房主導での中央官庁の働き方改革プロジェクトの企画・プロジェクトマネジメント、大手SPAや大手センシングメーカー・大手商社等における、人事制度構築や、ミドルマネジメント強化を企図したコミュニケーションスキル強化プロジェクト等に従事。
- KAKEAIを共同創業。



# 株式会社KAKEAI

- 2018年4月創業
- 資本金：12億3,824万円（資本準備金含む）
- 1on1支援ツールKakeai（カケアイ）の開発・運営
- 日本企業で初めて世界のHRテクノロジースタートアップ30社に選出（その他、国内外のHRテクノロジー関連アワード受賞多数）
- 属人的なコミュニケーションによる非生産的な状況を変える複数の特許保有。
- 顧問  
小島武仁 | 東京大学大学院 教授（経済学）  
駒野宏人 | 北海道大学大学院 教授（脳神経科学）

**Kakeai**  
カケアイ



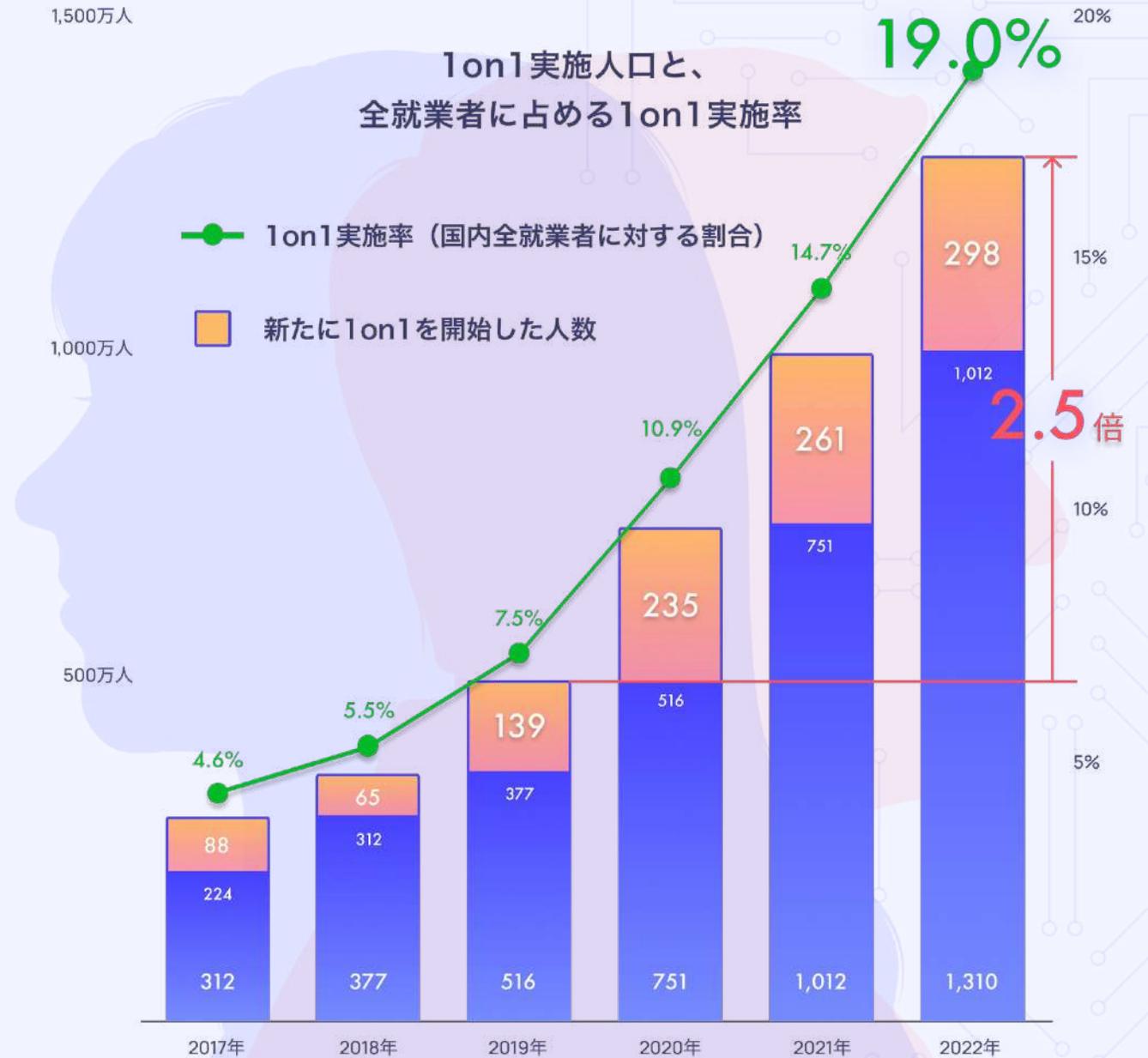
# そもそも1on1とは、どのようなミーティングなのか

- 1on1ミーティングとは、業務の指示・判断を目的とした会議ではなく、部下の成長やモチベーションを支援するための定期的な面談

	業務のミーティング	1on1ミーティング
主体	上司	部下
頻度	随時	定期+自由にいつでも (月1~2回・30分~60分)
状態	上司 > 部下	上司 = 部下 上司というよりも「先輩」 のイメージ
意識すべきポイント	適切な、指示・判断・調整	支援・共に考える・ 気づききっかけの提供・ 相互理解や信頼関係の醸成
会話のテーマ	業務	業務・キャリア・プライベート・人間関係・ ...etc.

# コロナ禍で 1on1人口は増加

- 2022年現在、国内の全就業者の約20%が1on1実施
- 1on1実施人口はコロナ禍に増加し、  
2019年の2.5倍



# しかし、 現場任せでは難しい

- 現場の上司部下の個人力に任せても、なかなか上手くいかない。

本音がきけない／話せない

上司が話したいことを話し、部下主体の時間にならない

その場限りになって、連続性がない

心理的にも、物理的にも負担が大きく継続できない

上司が、部下が話したことを忘れ、信頼関係にすら影響

かけている時間に対して、効果が低い

質がばらばらで危険（上司の個人力の差が露呈）

上司自身が、どこをどう改善したらよいかわからない

定着や推進の負担が高い

# 1on1支援クラウド

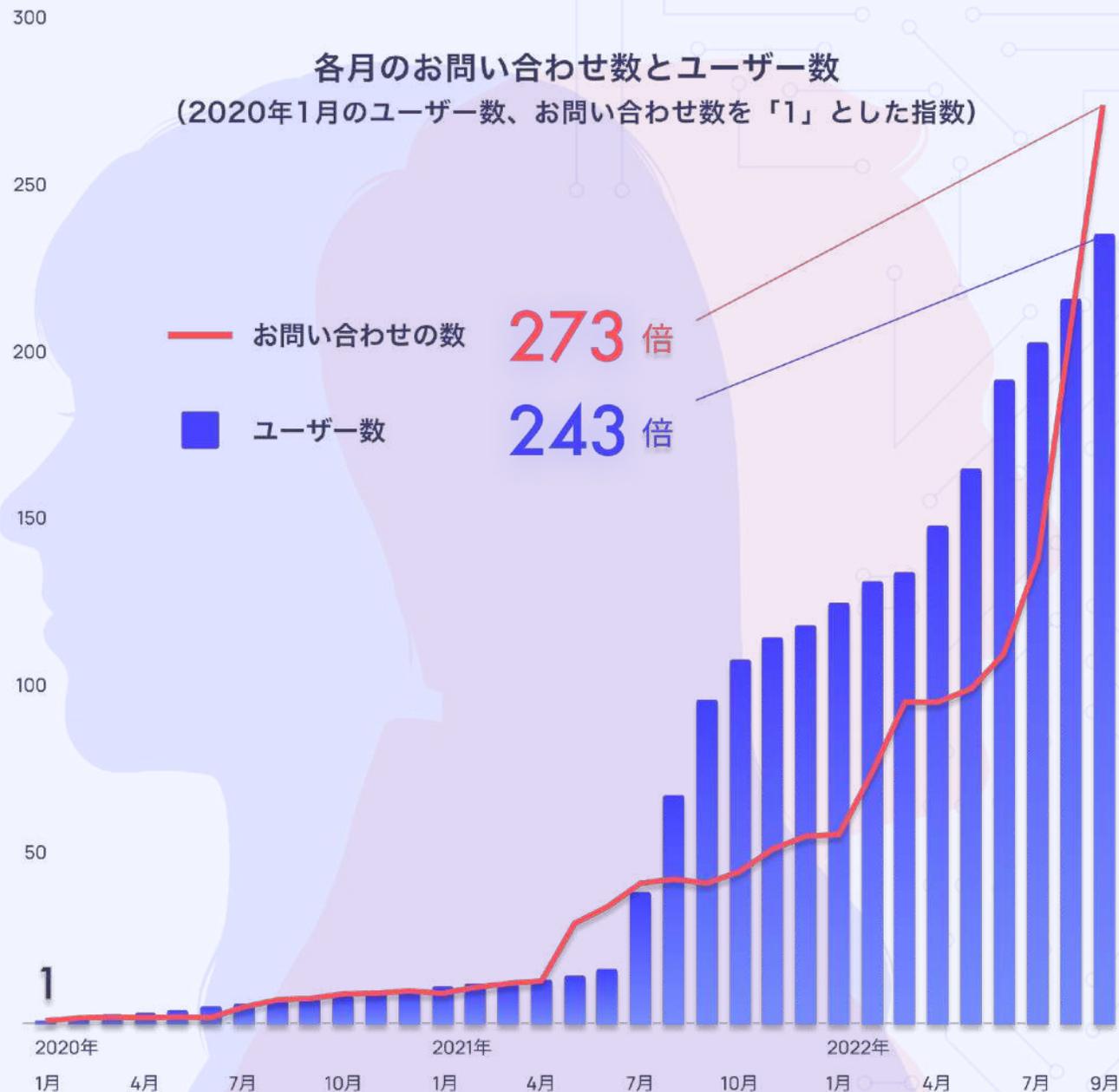
*Kakeai*  
カケアイ



# お問い合わせは コロナ禍で急増

- コロナ前に比べ、1on1支援クラウド「Kakeai（カケアイ）」の利用に関するお問い合わせは約270倍、ユーザー数は240倍

**Kakeai**  
カケアイ



# 多様な組織へ提供

- 従業員数名の企業から数万人の企業、病院、学校、保育園、介護施設、飲食店、研究施設...あらゆる組織、あらゆる職種の皆様にご利用いただいています。
- 日々、数千回の1on1が、Kakeai（カケアイ）上で実施されています。

**Kakeai**  
カケアイ

## ご利用企業（一部）

- 三井物産
- 伊藤忠商事
- 住友商事
- 日本電気
- 富士通
- 三菱電機
- NTTコミュニケーションズ
- リコージャパン
- 朝日生命
- 農林中央金庫
- みずほリサーチ&テクノロジーズ
- 三井住友DSアセットマネジメント
- 日立ハイテク
- 朝日新聞社
- 日本郵船
- 日本郵便
- オムロングループ
- NTTドコモ
- JT
- INPEX
- INTEC
- アサヒグループジャパン
- 大日本印刷
- 保育園
- 学校
- 動物園
- アミューズメント施設
- 医療施設
- 介護施設
- 従業員10名未満の企業

...etc.

# Q : 1on1はメンバーはどのような良いことがありますか？



雑談やラフなコミュニケーションがしやすくなった。  
これまでには知らなかった面を知ることができ、  
**お互いの理解が深まった。**

**業務を進めやすくなった！！**  
**安心して相談できるようになった！**

普段は確認できなかった気になっていたことも聞いた。

**1on1という話す場があるので、**  
**何かあったら1on1で解決すれば良いので安心。**



## Q：マネジャーは1on1をどう活かしますか？



1対1でちゃんと話さないと、表面的に見ているだけでは絶対わからない特長がメンバー一人一人にあります。

普段おとなしい人が、1on1で話してみるとびっくりするほど深く思考していたり、良いアイデアを持っていたりする。

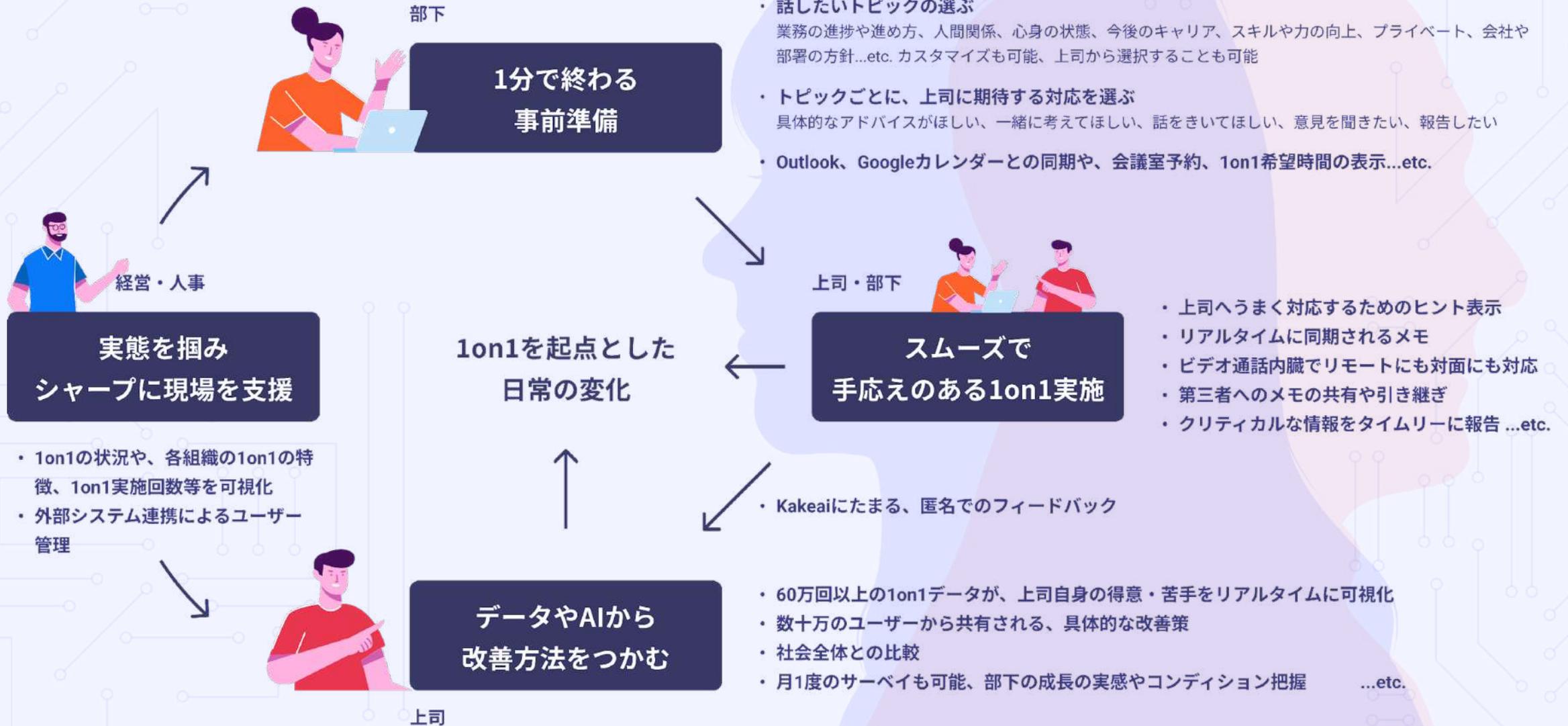
それを知れたら、上司は実行しやすい環境作りを後押しするだけです。

1対1で時間を作ることで「どんな思いで仕事をしているのか」「どこに課題を感じているのか」など、普段は話せない想いや悩みを素直に話してくれます。

メンバーの特性や強みを早く・深く知ることができて成果につなげられ業績目標も120%達成と組織にも貢献できています。



# 1on1ならではの問題をテクノロジーや特許で解決



# そもそも1on1とは、どのようなミーティングなのか

- 1on1ミーティングとは、業務の指示・判断を目的とした会議ではなく、部下の成長やモチベーションを支援するための定期的な面談

	業務のミーティング	1on1ミーティング
主体	上司	部下
頻度	随時	定期+自由にいつでも (月1~2回・30分~60分)
状態	上司 > 部下	上司 = 部下 上司というよりも「先輩」 のイメージ
意識すべきポイント	適切な、指示・判断・調整	支援・共に考える・ 気づききっかけの提供・ 相互理解や信頼関係の醸成
会話のテーマ	業務	業務・キャリア・プライベート・人間関係・ ...etc.

# 5つの違い

- ① 部下が、自分自身が「話したいと思っていること」を遠慮なく話せる状態がつけられていた

The image shows a screenshot of a 1on1 meeting interface. The interface is divided into five stages, each represented by a callout arrow:

- 1on1前(部下)**: A green arrow pointing right, indicating the start of the meeting from the subordinate's perspective.
- 1on1前(上司)**: A dark blue arrow pointing right, indicating the start of the meeting from the supervisor's perspective.
- 1on1の最中**: A dark blue arrow pointing right, indicating the active meeting period.
- 1on1後(部下)**: A dark blue arrow pointing right, indicating the end of the meeting from the subordinate's perspective.
- 1on1後(上司)**: A dark blue arrow pointing right, indicating the end of the meeting from the supervisor's perspective.

The main interface shows a meeting with a participant named 細尾七郎. Below the meeting title, there is an 'Agenda (テーマ)' section with a list of topics, each with a checkbox:

- 業務の進捗や進め方
- 人間関係
- 心身の状態
- 今後のキャリア
- スキルや力の向上
- プライベート
- 会社や部署の方針

At the bottom of the agenda, there is a button labeled '他のトピックを作成' and a note: 「すり合わせ」を踏まえた、スキルや力の向

# 5つの違い

- ② 部下が、「期待する対応（アドバイスがほしい、一緒に考えてほしい、話をきいてほしい、意見を聞きたい…など）」を率直に伝えられていた

The screenshot shows a mobile application interface for a 1on1 meeting. At the top, there are five arrow-shaped buttons indicating different stages: '1on1前(部下)' (green), '1on1前(上司)', '1on1の最中' (dark blue), '1on1後(部下)', and '1on1後(上司)'. The main content area is a list of options for the meeting, with '今後のキャリア' (Future Career) selected. Below this are several radio button options: '具体的なアドバイスが欲しい', '一緒に考えてほしい', '話を聞いてほしい', '意見を聞きたい', '報告したい', and 'その他'. A toggle switch for 'このトピックを共有する' (Share this topic) is also visible. At the bottom, there are two user avatars: '課長太郎' (Manager Taro) and '安藤多...' (Ando Ta...). The background features silhouettes of two people's heads facing each other, suggesting a conversation.

# 5つの違い

- ③ 上司が、1on1の前に、部下が「話したいと思っていること」と「期待する対応」を確認していた

1on1前(部下)

1on1前(上司)

1on1の最中

1on1後(部下)

1on1後(上司)

Next 1on1 | 2023/03/08 (水) 10:30 -11:30

今後のキャリア

- 具体的なアドバイスが欲しい
- 一緒に考えてほしい
- 話を聞いてほしい
- 意見を聞きたい
- 報告したい
- その他

このトピックを共有する

Hint!

👉 「とても得意」なトピック×対応です。普段通りでのぞみましょう~❤️

👤 世界のマネジャーやメンターが投稿した、「このテーマの1on1は、こうしたからうまく

# 5つの違い

- ④ お互いがいつでも確認できる場所にメモを残していた（メモは、会話した全てをメモするのではなく、ポイントとなる部分や、次回の1on1へ向けて日常的に意識しておくことなどをメモ）

1on1前(部下)

1on1前(上司)

1on1の最中

1on1後(部下)

1on1後(上司)

実施中 | 2023/03/08 (水) 10:30 -11:30

速断なく困っていること/迷っていることを話してみられるかな？

安藤多... 課長太郎

ナレッジプロジェクトの事務局業務で、人を巻き込むことを意識してやってみましょう。  
おそらく苦労するところもあると思います。ただ、そこに大きなヒントがあると思います。  
どんな細かいこでもいいので気づいたことをメモしておいて欲しいです。  
次回の1on1で会話しましょう！

Aa ☆ 〻 📎

この1on1全体についてのメモ

# 5つの違い



⑤ 上司が「自分の得意や苦手」を把握し、さらに、他の上司の「こうやったらうまくいった!」や、他の部下の「こうしてくれたのがよかった!」という情報をいつでも確認できる状態がつけられていた

The screenshot shows the 'Kakeai for Manager - Data' interface. The main content area displays a data visualization with columns for '得意' (Skill/Strength), '苦手' (Weakness), and 'AIによる予測' (AI Prediction). The rows represent various categories: '業務の進捗や進め方' (Business progress/methods), '人間関係' (Interpersonal relationships), '心身の状態' (Mental/physical state), '今後のキャリア' (Future career), 'スキルや力の向上' (Skill/strength improvement), 'プライベート' (Private), and '会社や部署の方針' (Company/department policy). The visualization uses colored circles (blue for '得意', red for '苦手') to indicate the status of each category. A legend at the top indicates '得意' (blue), '苦手' (red), and 'AIによる予測' (grey). A sidebar on the right shows a notification: '世界のメンバーが投稿した、「このテーマの1on1は、こうしてくれたからうまくいった!」' (World members posted: 'This 1-on-1 on this theme was successful because of how you handled it!'). Below the notification are engagement metrics: '今後のキャリア' (Future career) with 50 likes and '話を聞いてほしい' (I want to be heard) with 41 likes. A list of comments follows, including '今の部署との関連性が低い長期的な話なのに、親身になって聞いてくれた' (Long-term talk with low relevance to current department, but you listened personally) with 30 likes, and '思いっきり背中を押してくれた' (You pushed me back hard).

# 5つの違い

① 「話したいと思っていること」を遠慮なく話せる状態

② 「期待する対応」を率直に伝えられる状態

③ 部下が「話したいと思っていること」と「期待する対応」を確認



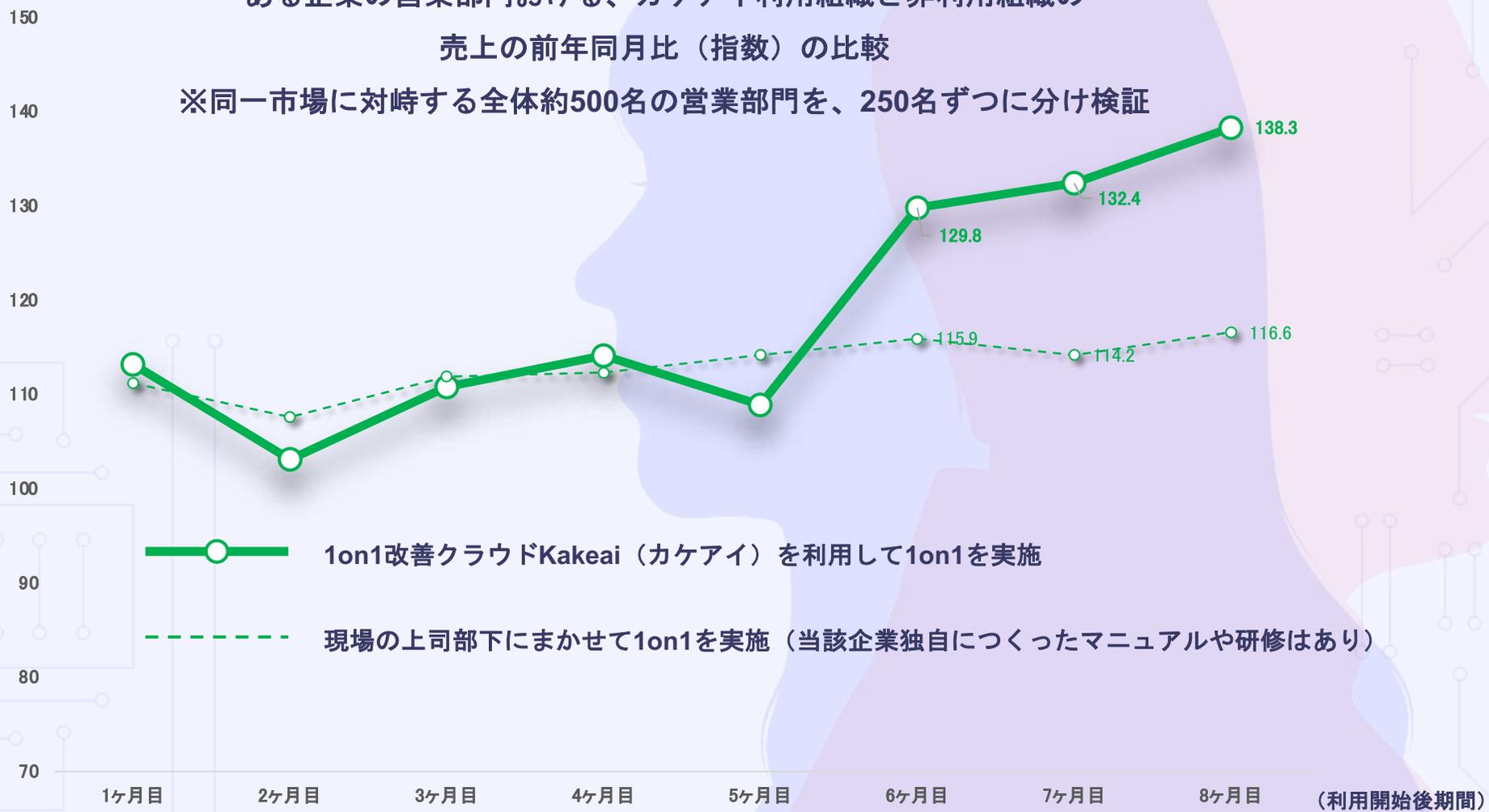
④ お互いがいつでも確認できる場所に必要最低限のメモを残す

⑤ 自分の得意や苦手を把握し、さらに、他の上司や部下からの改善のヒントをいつでも確認できる状態

# 実証実験 - 売上への影響 -

ある企業の営業部門における、カケアイ利用組織と非利用組織の  
売上の前年同月比（指数）の比較

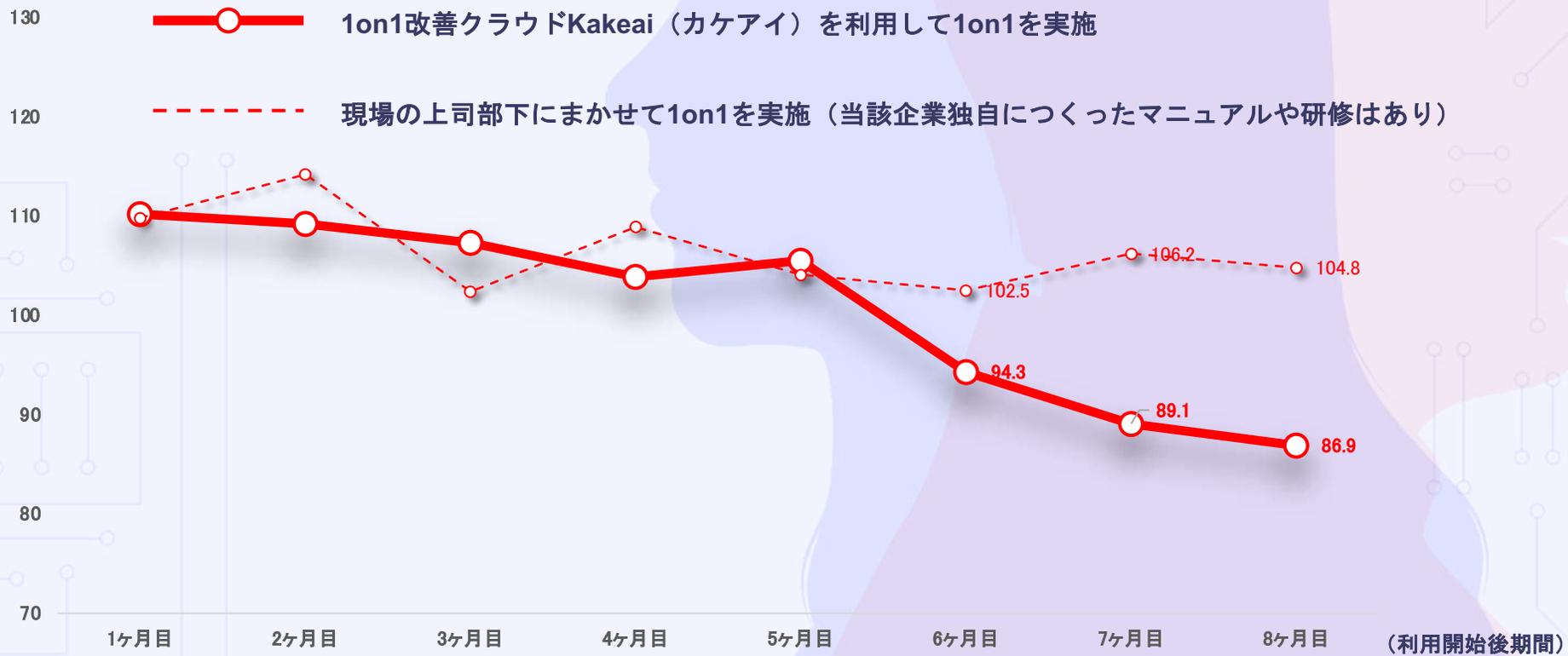
※同一市場に対峙する全体約500名の営業部門を、250名ずつに分け検証



# 実証実験 - 離職への影響 -

ある企業の営業部門における、Kakeai利用組織と非利用組織の  
離職率の前年同月比（指数）の比較

※同一市場に対峙する全体約500名の営業部門を、250名ずつに分け検証



# ご利用の規模もさまざま

- ご利用の規模は「上司と部下の2人」「ひとつの部署」「会社・組織全体」とさまざまです。
- また「1on1に問題意識を持っている管理職を、主体性を尊重して募る」ケースや、「上司や部下以外の、メンターやメンティーとの1on1に使う」というケースも増えています。

## ご利用の規模やパターン



2人



ひとつの部署



全体



利用者を募る



上司部下以外のペア

## KAKEAI, Inc. Purpose

あなたがどこで誰と共に生きようとも、  
あなたの持つ人生の可能性を絶対に毀損させない。

上司の個人力に依存し続けている、部下とのコミュニケーション。  
それにより、今、この瞬間も、不幸が生まれています。

あの人が上司でなければ、もっと力を発揮できていたかもしれない。  
会社を辞めずにすんだかもしれない。  
命を絶たずにすんだかもしれない。  
家族を幸せにできていたかもしれない。  
もっと違う、今があったかもしれない...

何とか部下の役に立ちたいとは思っていた。  
悪気があったわけではなかった。  
よかれと思ってやっていた。  
どうすればよいのか、誰も教えてくれなかった。  
本当に困っていた...

私たちは、日々最前線でもがく、現場の上司部下の皆様の視点に立ち、  
1on1や面談をはじめとする、職場の1対1のコミュニケーションの掛け違いを無くすことに全力で取り組んでいます。

**Kakeai**  
カケアイ

